

2. Макучан Р.Р. Программное обеспечение подсистемы управления экономическими параметрами предприятия АПК / В.И. Лойко, А.Ю. Раззорёнов, Р.Р. Макучан // Научный журнал КубГАУ. – 2009. - №45(1). [Электронный курс]
3. Сербиновский Б.Ю. Инновационная самозанятость и её функции на рынке труда и в модернизируемой экономике России / Р.Р. Мукучан, Н.Г. Калмыкова, Б.Ю. Сербиновский // Научный журнал КубГАУ. – 2012. №82(08). [Электронный курс]
4. ILO. Key Indication of the Labour Markets. Geneva: International Labour Office: Geneva, 2017
5. URL: <https://hr-portal.ru/article/modeli-nestandartnoy-zanyatosti-v-sfere-obrazovaniya>
6. URL: <https://hr-portal.ru/article/modeli-nestandartnoy-zanyatosti-v-sfere-obrazovaniya>
7. URL: <https://www.nalog.ru/rn77/fl/interest/npdfl/>
8. URL: <https://tass.ru/ekonomika/7085754>
9. URL: <https://freelancinghacks.com/advantages-and-disadvantages-of-being-self-employed/>
10. URL: <https://360tv.ru/news/tekst/samozanjatyh-vyvedut-na-svet/>

ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

А.Ю. Галанина

Научный руководитель О.В. Новоселова

В современном постиндустриальном обществе тема эмоционального интеллекта стала особенно актуальной, прежде всего для руководителей. Потребности работников возрастают в связи с новыми тенденциями на рынке труда, их больше не устраивает положение в компании в качестве обезличенной части. Работники ощущают необходимость индивидуального

подхода в отношении к себе со стороны руководства. Человек нуждается в нематериальных стимулах трудовой деятельности: желает чувствовать свою ценность и востребованность в организации. Поэтому умение понимать, воспринимать и регулировать эмоции как свои, так и окружающих людей, стало одним из ключевых моментов эффективной деятельности руководства[1].

Термин «эмоциональный интеллект» имеет множество трактовок. Впервые данный термин в психологию ввели Д. Майер и П. Саловей в 1990 году и определили его как способность воспринимать и выражать эмоции, ассимилировать эмоции и мысли, принимать и объяснять эмоции, регулировать свои эмоции и других[2].

Как правило, выделяют такие составляющие эмоционального интеллекта как самопознание, под которым мы понимаем признание собственных эмоций и того, как они влияют на наши мысли и поведение, осознание сильных и слабых сторон, уверенность в собственных силах; самоконтроль (управление своими эмоциями, способность взять на себя инициативу, следовать обязательствам и адаптироваться к изменяющимся обстоятельствам); эмпатия (поддержание хороших взаимоотношений, способность вдохновлять и направлять других людей); мотивация (представление своей цели и чёткое осознание каждого следующего шага на пути ее достижения); социальные навыки (понимание эмоций, потребностей и проблем других людей, распознавание невербальных сигналов, разрешение конфликтов внутри команды) [3].

Достаточно обширная область действия эмоционального интеллекта обуславливает наличие в деятельности hr-менеджера широкого спектра профессиональных задач, успешное решение которых подразумевает реализацию данной способности. К вышеназванным компетенциям относятся: собеседование с кандидатами при подборе, разрешение конфликтных ситуаций, выстраивание отношений с сотрудниками и руководителями компании, мотивирование сотрудников, обучение и

развитие персонала, оценка персонала, взаимодействие с внешними клиентами, адаптация персонала и т.д. На основании этого мы можем сделать вывод, что на эффективность работы hr-менеджера влияет наличие развитого эмоционального интеллекта[4].

По результатам исследований Международного центра «Креативные технологии консалтинга» в целом у руководителей, по сравнению с теми, кто не занимает руководящих позиций, выше общий уровень эмоционального интеллекта и более развиты способности идентификации эмоций, использования эмоций в решении проблем, понимания эмоций и сознательного управления эмоциями[5].

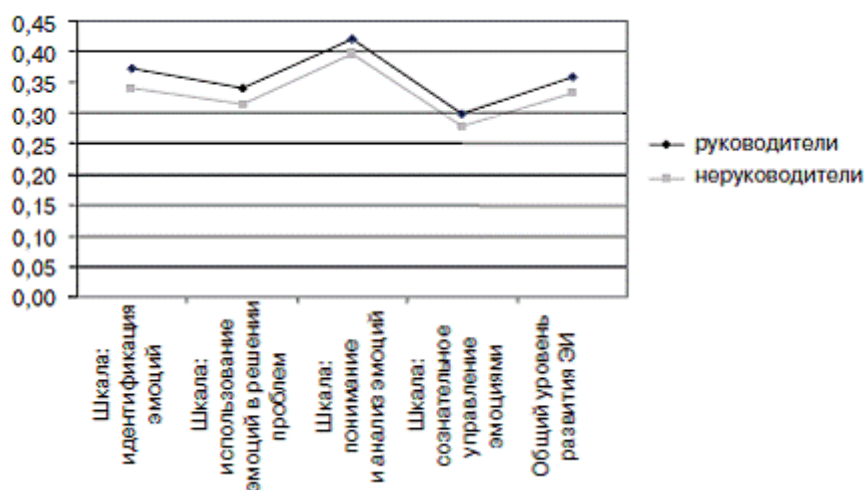


Рисунок 1 - Результаты исследований Международного центра «Креативные технологии консалтинга»

Эмоционально-интеллектуального специалиста по управлению персоналом отличает умение оставлять пространство для других членов команды, предоставлять им возможность проявить себя. Такой руководитель чуток к своим эмоциям и эмоциям членов команды, четко различает свои и чужие эмоции, умеет ими управлять. Он не манипулирует людьми, и, вследствие чего, не вызывает у них отторжения. Действия специалиста с эмоционально развитым интеллектом могут оставаться незамеченными, но при этом – эффективными. Оставаясь открытым и восприимчивым, он становится наиболее продуктивным. Компании, в которых присутствуют

люди с развитым эмоциональным интеллектом, легче переживают любые критические ситуации[1].

Таким образом, мы видим, что эмоциональный интеллект тесно связан с управлением персоналом.

Список использованных источников:

1. Дэниел Гоулман. Эмоциональный интеллект. 1995.
2. Sergienko E.A., Vetrova I.I. Emotional intelligence: Russian-language adaptation of The Mayer–Salovey–Caruso Emotional Intelligence Test, Version 2.0. Институт психологии Российской академии наук, Москва, Россия. 2009.
3. Глухов П. Эмоциональный интеллект — ключ к успешному взаимодействию с другими людьми.
4. Исаева О.М., Мкртычян Г.А. Роль эмоционального интеллекта в деятельности менеджера по управлению персоналом.
5. Киселева Т.С. Эмоциональный интеллект как ресурс в управлении персоналом. 2013.

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ
В УСЛОВИЯХ НЕСТАБИЛЬНОСТИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ И
РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ**

А.Э. Глумов

Научный руководитель Л.В. Иваненко

На Российских предприятиях в настоящее время применяются различные модели управления персоналом в чистом виде или комбинированно, с учётом национальных особенностей нашей экономики, однако единого подхода к управлению персоналом не наблюдается. Поэтому